■劳动时评

职称自主评审激发人才创新创造活力

□王琦

职称自主评审,是人才评价机制的一次自我革新,更是激活创新生态的“关键一招”。当职称评价标准与用人单位的岗位要求、职业发展通道深度绑定,人才评价将真正成为激发创新活力的“指挥棒”,为高质量发展提供源源不断的智力支持。

北京市人力资源和社会保障局近日发布《北京市职称自主评审管理办法（试行）》（以下简称《办法》），以“分类施策、评用衔接、放管并重”为原则，构建以创新能力、质量、实效和贡献为导向的人才评价体系，根据产业、行业、专业情况，稳妥有序向用人单位下放职称评审权，让评价标准更贴合企业发展和岗位需求，促进人才培养与产业需求的深度融合。办法适用的范围包括三类，专业技术人才密集、技术实力较强、内部管理规范的规模以上企业；人才密集，岗位管理、人事管理规范有序的事业单位（不含参照公务员管理的事业单位）；条件成熟的新型研发机构（含国家实验室）。（12月25日 新华社）

职称自主评审，是人才评价机制从政府主导向市场驱动转型的标志性事件。北京市此次改革，以“创新能力、质量、实效和贡献”为导向，将评审权交给企业、事业单位和新型研发机构，让“最了解人才的人”评价人才，让评价标准与岗位需求、产业方向深度契合。这种转变，不仅是对人才评价逻辑的重塑，更是对市场在资源配置中决定性作用的尊重。这将鼓励人才将智慧用在产品上、将成果转化在生产线上，构建起“能力——贡献——认可”的价值闭环。

符合条件的用人单位可申请开展职称自主评审，看似是评审权的转移，实则是人才评价理念的升级。《办法》明确，申请自主评审的单位需满足“专业技术人才密集、技术实力较强、内部管理规范”等条件，且评审专业需与主责主业高度契合。这一设计，既避免了评审权的滥用，又确保了评价的精准性。这种“量身定制”的评价体系，能让真正有创新能力的人才脱颖而出，为产业升级提供坚实的人才支撑。

职称自主评审,更是一场“放管服”改革的生动实践。《办法》坚持“放管并重”,在下放权限的同时，明确要求用人单位将评审结果与岗位晋升、薪酬激励直接挂钩,形成“评价–使用–激励”的闭环。这一机制设计,既赋予了用人单位自主权，又通过结果导向倒逼其规范评审流程、确保公平公正。而评审结果与薪酬激励的挂钩,则进一步强化了职称的“含金量”,让人才评价真正成为激发创新活力的“催化剂”。

从更宏观的视角看，职称自主评审是人才发展体制机制改革的重要一环。当前,我国正处于从“人口红利”向“人才红利”转型的关键期，如何让人才评价与产业发展同频共振,是破解“卡脖子”技术难题、推动高质量发展的关键。北京市的探索为全国提供了可复制的经验：通过下放评审权，让市场评价人才、让企业定义标准，不仅能激发人才创新活力，更能推动人才链、创新链、产业链深度融合，为经济转型升级注入持久动力。

职称自主评审，是人才评价机制的一次自我革新，更是激活创新生态的“关键一招”。当职称评价标准与用人单位的岗位要求、职业发展通道深度绑定，人才评价将会真正成为激发创新活力的“指挥棒”，为高质量发展提供源源不断的智力支持。

■每日图评

期待有更多的数字化转型培训提升劳动者应用能力

12月24日，浙江省金华市技师学院组织130多名电动工具、磁性材料、服装等行业的管理人员、技术人员、一线操作人员，参加中小企业数字化转型培训。（12月26日《工人日报》）

据报道，此次培训涉及数字化水平评测、智能工厂建设、AI场景应用、数据安全等领域,学员们还前往有怡科技有限公司，观摩人形机器人、工业物流、自动分拣场景等演示。课程通过系统的理论学习和高新科技企业实地观摩，助力学员提升数字化转型与人工智能应用能力，将所学知识转化为生产力，推动中小企业从“简单应用”向“深度适配”跃升。

在数字化浪潮席卷各行各业的今天，一些传统企业，特别是中小企业如何实现转型升级？这已从过去的“选择题”逐渐变为生存发展的“必修课”。数字化转型不仅需要一些技术设备的更新，同时也需要职工数字化应用能力的提升。在此背景下，金华市组织开展中小企业职工数字化转型培训，帮助他们提升掌握数字化工具与人工智能的应用能力，可谓是把职工培训抓到了点子和实效上。

从一定意义上来说，数字化转型的核心是“人”的转型，再好再先进的数字化设备，最终还是要靠人来设计和操控的。如果只是引入先进数字化设备，缺乏掌握和应用能力的人才，难免会出现“不会用、用不好”的情况。数字化转型培训课程通过线上的理论学习和线下的现场实操学习，可帮助学员提高学习的灵活性和互动性，从而将所学知识转化为实际数字化应用能力，助力中小企业融入数字经济发展大局。期待更多高质量数字化转型培训落到实处，以实用内容、多样形式广泛覆盖中小企业，充分释放数字技术赋能效应，推进数字化转型走深走实，为经济社会高质量发展注入强劲动力。

□周家和

■长话短说

对“问题法规”要及时纠正

从事网约车经营要求车辆购置总价不得低于12万元、残疾人机动轮椅车登记需有本市常住户籍……日前提请全国人大常委会会议审议的2025年备案审查工作情况的报告显示，在公民、组织等方面提出的审查建议推动下，法工委督促制定机关修改完善了一批困扰群众的不合理规定。这些“问题法规”被纠正，彰显备案审查制度“有件必备、有备必审、有错必纠”的刚性和力度。

备案审查是公民、组织等维护合法权益、表达意见建议的“直通车”。当发现法规、司法解释等规范性文件存在合宪性、合法性、适当性等方面问题，已经或可能影响大家的权益，公民、组织等可以通过相关方式，向全国人大常委会提出审查建议，及时发现、解决问题。

将“按时交纳物业服务费”作为业主参选业主委员会成员条件，逾期未缴纳停车费被罚款，将具有本地户籍或者居住证作为出租车驾驶员准入条件……近年来，一批有问题的规范性文件在公民、组织提出审查建议后得以纠正，维护了人民群众的权益，凸显开展备案审查的必要性。

更好开展“法规体检”，让潜藏于法规、司法解释等规范性文件中的问题被发现，有必要持续优化提出审查建议的方式和途径，强化与有关部门的协同互动。通过备案审查督促提升行政法规、部门规章、地方立法、司法解释等规范性文件的质量，让“问题法规”尽早尽快得以纠正。

推动完善备案审查这一纠错机制，人人都是参与者，人人都是受益者。要更有效、更充分地调动社会各界参与其中的积极性和主动性，让群众有实实在在的法治获得感；也要以点带面、以案促改、以督促治,拓展备案审查的辐射范围，让备案审查成为推进全面依法治国、加强宪法法律实施和监督的重要动力。

据新华社

■世象漫说

打击回流药

作为每盒药品的“电子身份证”，药品追溯码具有唯一性，是打击回流药的重要抓手。国家医保局最新消息显示，截至目前，生产流通端已累计采集药品追溯码约440.8亿条，定点医药机构端采集药品追溯码达1014.81亿条。（12月25日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

“车间板凳会”架起服务职工“暖心桥”

针对职工提出“改善工作环境”的诉求，企业迅速完成车间空调设备安装；有职工提出“陪伴家人时间少”，企业专门举办家属开放日，邀请职工家属走进厂区，并送上定制慰问品……为精准掌握职工的诉求和建议，寰宇东方国际集装箱（青岛）有限公司（以下简称“青岛寰宇”）在山东省青岛市西海岸新区总工会指导下，今年创新推出了“车间板凳会”职工座谈机制，按照“15分钟直陈问题，72小时落地解决”的方式，推动实现职工权益保障与企业高质量发展双向赋能。（12月28日《工人日报》）

现实中，一些企业的职工诉求，往往需要从班组长到企业领导层层上报，加之有些职工因顾虑“不敢说、不便说、说了没人听”，导致企业管理层难以真实全面地了解职工的所想所需。

如何切实打通沟通渠道，保障职工诉求充分表达，真正为职工排忧解难？青岛寰宇创新推出的“车间板凳会”，无疑是一个值得借鉴的好办法。一方面，“车间板凳会”打破了传统的沟通层级壁垒，重塑了平等、开放的交流生态。企业领导主动走出办公室，深入生产一线，与职工同坐一条板凳，聊家常、谈工作、话发展。这种平等、亲切的对话方式，营造了轻松坦诚的沟通氛围，可以让职工放下心理负担、敢于直言，也有助于企业更全面、及时地掌握职工需求，切实解决职工急难愁盼问题。

另一方面，这一举措有效畅通了职工诉求的表达通道，既能帮助企业精准把握职工需求，又从制度层面保障了职工的表达权利，激发了职工参与企业民主管理的积极性，拉近企业与职工的心理距离，增强职工的主人翁意识，促使职工更主动地为企业发展建言献策，从而为企业持续健康发展凝聚基层智慧，注入内生动力。

企业发展的根基在职工，活力也来源于职工。笔者以为，“车间板凳会”架起的不仅是企业与职工的沟通之桥，更是凝聚信任、共促发展的连心之桥，值得更多企业学习与推广。

□刘予涵